

Policy Implementation of the Work Discipline Of Civil Servants (Study Did At North Sulawesi Provincial Health Office)

Nicky E. Lompoliuw

Burhanuddin. Kiyai

Joorie M. Ruru

ABSTRACT

This research thesis is prepared in order to obtain a Bachelor's degree in The Faculty of Social and Political Sciences, University of Sam Ratulangi Manado. Based on the preliminary study conducted by the researcher, the low awareness of civil servants in the implementation of labor discipline policies in the scope of the civil servants health bureau of north Sulawesi province that has been set in accordance to PP no 53 of 2010, on discipline of civil servants. This the research discovered a need to review and reconsider the policy implementation on labor discipline of the civil servants in north Sulawesi provincial health bureau. This study used qualitative research methods. Data were collected from the stage of observation, interview, to documentation.

The conclusion that can be drawn from this research is that the civil servants in north Sulawesi provincial health bureau still have low awareness on the importance of discipline improve the quality of their work. In the other words, they can improve the quality of public service provided to the communities in need.

Keywords : Policy Implementation, Employee Work Discipline.

Pendahuluan

Dengan adanya Peraturan Pemerintah (PP) no 30 tahun 1980 tentang peraturan “Disiplin Pegawai Negeri Sipil” yang sudah tidak sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan keadaan yang kemudian direvisi dengan Peraturan Pemerintah (PP) no 53 tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil”, telah memberikan suatu kebijakan kepada para pegawai negeri sipil agar meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja setiap pegawai kantor dan hal-hal lainnya yang sudah tertera dalam Peraturan Pemerintah (PP) no 53 tahun 2010.

Adapun juga dasar hukum yaitu Undang-undang no 8 tahun 1974 yang sudah di revisi menjadi undang-undang no 43 tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian dimana pada bagian kelima tentang sumpah, kode etik, dan peraturan disiplin yang

menjelaskan bahwa pegawai negeri sipil akan setia dan taat sepenuhnya pada pancasila, UUD 1945, Negara, serta pemerintah dan juga mengutamakan kepentingan negara dibandingkan kepentingan pribadi ataupun golongan dan akan bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara

Disiplin merupakan kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar norma yang sudah ada. Dengan kata lain disiplin dari segi psikologi merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah di ditetapkan. Disiplin pada umumnya sangat dibutuhkan di dalam dunia organisasi maupun instansi pemerintahan dan semua organisasi maupun instansi pemerintahan mempunyai standar perilaku

yang harus dilakukan setiap pegawainya dalam hubungannya dengan pekerjaan dan menginginkan para pegawai untuk mematuhi setiap aturan maupun kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi dalam kenyataannya seringkali pegawai di instansi-instansi pemerintahan maupun private tidak melaksanakan tanggungjawabnya sebagai pegawai dengan baik dan benar dimana sering tidak menaati kebijakan ataupun aturan yang sudah di berlakukan sebelumnya atau dengan kata lain tidak disiplin.

Kita ketahui dimana setiap berakhirnya libur panjang seperti libur idul fitri maupun libur natal dan tahun baru, seringkali pada saat pelaksanaan apel perdana terdapat banyak sekali Pegawai Negeri Sipil yang mangkir dari apel perdana atau dengan kata lain tidak menghadiri apel perdana yang dilaksanakan, dengan begitu presentase kehadiran pegawai menurun dan tingkat kedisiplinan pegawai sudah rendah. Sering juga di dapati terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang tidak melaksanakan tugas serta tanggungjawab dengan benar sesuai dengan PP no 53 Tahun 2010. Terdapat juga pelanggaran yang dilakukan para Pegawai Negeri Sipil yaitu mangkir dari tugas kantor dengan alasan "HARKENAS" atau kita tahu dengan Hari Kejepit Nasional dimana seperti contoh terdapat hari libur nasional pada hari Kamis, bertepatan hari pelaksanaan kantor bagi PNS hanya sampai hari jumat dan hari sabtunya libur dengan hal ini maka para pegawai tidak segan-segan untuk mangkir dari kantor atau

tidak masuk kerja pada hari jumat dengan alasan yang berbeda-beda.

Pegawai Negeri Sipil bertugas untuk memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas untuk masyarakat sebagai orang yang harus dilayani. Peran dari Pegawai Negeri Sipil yaitu sebagai perencana, pelaksanaan, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintah. Akan tetapi pada kenyataannya sering kita dapati sebagai masyarakat biasa kurang merasakan pelayanan publik yang baik dan sesuai dengan prosedur dimana seringkali dalam pelayanan untuk mendapatkan informasi maupun pengobatan dan sebagainya dapat memerlukan waktu yang lama dengan alasan yang berbelit-belit. Kurangnya disiplin kerja pegawai maka semua tugas dan tanggungjawab yang seharusnya dilakukan akan terbengkalai dikarenakan kurangnya tingkat disiplin yang dimiliki setiap pegawai seperti terlambat tiba di kantor, mempercepat waktu jam istirahat bahkan meninggalkan tempat kerja atau kantor dengan waktu yang tidak sesuai dengan kebijakan yang sudah ditetapkan sebelumnya yang seharusnya sesuai dengan peraturan pemerintah.

Dengan begini maka banyak sekali hal-hal publik yang terbengkalai dengan begitu waktu kerja yang sudah ditetapkan menjadi bertambah karena kurangnya disiplin pegawai negeri sipil dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab seperti juga dalam proses permohonan permintaan obat-obatan gratis untuk penyelenggaraan bakti sosial, pelaksanaan pengobatan gratis dari

organisasi-organisasi peduli kesehatan harus memakan proses hampir dua bulan lamanya ataupun bisa kurang lebih satu bulan. Akan tetapi, harus di *follow Up* terus agar dapat diproses dengan cepat yang seharusnya sesuai dengan peraturan KEMENKES RI memberikan waktu 14 hari kerja (sejak berkas/surat dimasukan dengan lengkap).

Terdapat juga dalam peraturan pemerintah (PP) nomor 53 tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil BAB II “Kewajiban dan Larangan” bagian ke satu “Kewajiban” pasal 3 poin ke 7(tujuh) mengatakan “setiap PNS wajib: mengutamakan kepentingan Negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan/atau golongan” tetapi pada implementasinya tidak sesuai dengan PP tersebut dimana kita lihat dalam proses birokrasi atau bisa di katakan proses dari meja ke meja sering kali pegawai mengutamakan golongan dimana apabila terdapat keluarga atau kerabat dekat sedang memiliki keperluan di instansi tersebut maka keluarga atau kerabat tersebut akan di dahulukan dalam mengurus berkas atau lain sebagainya.

Alasan yang tepat mengapa perlu adanya Kebijakan tentang Disiplin Kerja PNS adalah untuk melihat apakah kebijakan yang sudah dikeluarkan oleh pemerintah untuk meningkatkan disiplin kerja PNS sudah terlaksanakan dengan baik atau sebaliknya. Karena disiplin kerja PNS itu sangat dibutuhkan oleh setiap instansi pemerintahan untuk meningkatkan profesionalitas dalam hal pelayanan publik di indonesia terlebih khusus di sulawesi utara. Karena dengan adanya

kebijakan yang dikeluarkan oleh pemerintah ini maka kualitas kerja serta pelayanan Pegawai Negeri Sipil bagi masyarakat umum. Dimana yang kita ketahui bahwa dalam hal pelayanan pegawai negeri sipil bernilai buruk karena sering terjadi keterlambatan dalam hal penyelesaian tugas walaupun sudah ditetapkan waktu kerja sebelumnya dan juga mengenai keramahan dalam melayani masyarakat yang berkepentingan dalam instansi pemerintahan terkait, terdapat beberapa Pegawai Negeri Sipil yang sering melayani masyarakat umum dengan tidak ramah seperti memberikan penjelasan dengan masa bodoh, bahkan berbicara dengan nada yang tinggi kepada masyarakat yang dilayani. Padahal seharusnya seorang pelayan publik harus memberikan pelayanan yang sebaik-baik mungkin kepada masyarakat.

Masalah yang terjadi di atas di karenakan kemungkinan kurang adanya komunikasi yang baik antara pimpinan/atasan dengan pegawai/bawahannya sehingga kedisiplin kurang di lakukan oleh setiap pegawai. Sumber daya juga mendukung untuk kelangsungan kerja pegawai negeri sipil akan tetapi dengan kurangnya SDM yang ada di Dinas Kesehatan Provinsi SULUT mengakibatkan semangat pegawai menurun seperti ruangan yang tidak di fasilitasi oleh pendingin ruangan ataupun orang-orang yang ada di dalam lingkup tersebut kurang mempunyai minat dalam bekerja di bidang tersebut. Dalam halnya disposisi atau persetujuan penugasan yang sering di setuju oleh setiap pegawai akan tetapi sebenarnya

mereka melakukan itu dengan terpaksa dikarenakan satu dan lain hal yang sebenarnya tidak disukai oleh pegawai tersebut sehingga menurunkan kualitas disiplin kerja pegawai itu sendiri. Struktur birokrasi menentukan baik buruknya implementasi kebijakan disiplin PNS ini di terapkan, kurangnya kesadaran disiplin kerja PNS di DINKES Provinsi SULUT dikarenakan struktur birokrasi yang ada tidak sesuai dengan yang seharusnya seperti pejabat structural yang menduduki suatu jabatan yang memang tidak memiliki keahlian di bidang itu sendiri sehingga tidak bisa mengatur apa yang menjadi tanggungjawab yang harus dia lakukan.

Masalah-masalah yang berada dalam uraian di atas berlaku untuk semua PNS dikarenakan sesuai dengan yang tertulis dalam PP no 53 tahun 2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil BAB II Pasal III yaitu : (1) masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, (2) memberikan pelayanan sebaik-baiknya pada masyarakat. Dua poin ini yang terdapat dalam peraturan pemerintah diantara beberapa poin, poin inilah yang sering tidak di taati oleh sebagian PNS dan dua hal inilah yang membuat masyarakat merasa tidak nyaman dengan pelayanan publik yang diberikan pemerintah.

B. Metode Penelitian

Jenis metode penelitian yang digunakan peneliti adalah jenis penelitian kualitatif, dimana jenis penelitian kualitatif digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah dimana peneliti sebagai

instrument kunci dan teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi dimana peneliti mengumpulkan data dengan menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada, analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan pada makna dari pada generalisasi.

Data Primer. Data yang diperoleh langsung dari informen dengan wawancara langsung.

Data Sekunder. Data yang diperoleh dari dokumen atau sumber resmi Kantor Dinas Kesehatan Provinsi SULUT.

Teknik Pengumpulan Data

Observasi: Yaitu pengamatan yang dilakukan peneliti dilokasi penelitian.

Wawancara: Yaitu peneliti mengadakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan informan kunci melalui daftar pertanyaan yang disiapkan terlebih dahulu (wawancara tidak terstruktur).

Dokumentasi/dokumenter: Yaitu dengan cara mengumpulkan dan menelaah dokumen-dokumen tertulis yang tersedia di lokasi penelitian.

Fokus penelitian dalam judul “Implementasi Kebijakan tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil” ini kepada pegawai kantor Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara guna untuk melihat implementasi kebijakan yang sudah di buat oleh pemerintah yaitu disiplin kerja PNS dalam hal ini berfokus pada implemtasi kebijakan disiplin kerja PNS di DINKES Provinsi SULUT sudah terlaksana dengan baik

atau tidak. Dengan teori implementasi yang di gunakan oleh Edward ke III dimana mengutamakan empat isu pokok agar implementasi kebijakan menjadi efektif, yaitu: (1) Komunikasi berkenan dengan bagaimana kebijakan di komunikasikan pada organisasi dan/atau publik. Ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap yang tanggap dari pihak yang terlibat, dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan. (2) Sumber Daya berkenan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenan dengan kecakapan pelaksana kebijakan publik untuk *carry out* kebijakan secara efektif. (3) Disposition/ Disposisi/ Pengakuan (Persetujuan) berkenan dengan kesediaan dari para implementor untuk carry out kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan. (4) Struktur birokrasi berkenan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *Bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif.

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, sehingga data analisis secara kualitatif dengan menggunakan kata-kata yang disusun ke dalam teks yang diperluas. Teknik Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis model interaktif dari Miles dan Huberman (dalam buku Arikunto, Suharsimi. 2010), yakni analisis data yang

dilakukan secara terus menerus sejak awal sampai selesainya penelitian secara bersamaan, yaitu sebagai berikut: (1) Reduksi Data, (2) Penyajian Data, (3) Penarikan Kesimpulan.

model implementasi menurut Edward III mengutamakan 4 hal pokok, yaitu :

Komunikasi berkenan dengan bagaimana kebijakan di komunikasikan pada organisasi dan/atau publik. Ketersediaan sumber daya untuk melaksanakan kebijakan, sikap yang tanggap dari pihak yang terlibat, dan bagaimana struktur organisasi pelaksana kebijakan.

Dalam implementasi kebijakan tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil yang ada di DINKES Provinsi SULUT kurangnya komunikasi yang di lakukan oleh atasan-atasan atau biasa di sebut pejabat structural sehingga mereka tidak mengetahui tingkat kedisiplin para pegawai atau bawahan yang di bawah kepemimpinannya tidak disiplin dan lebih mementingkan masalah pribadi daripada tanggungjawab mereka di kantor. Hal ini juga yang membuat para pegawai dengan pimpinannya memiliki kesenjangan dalam halnya komunikasi sehingga yang seharusnya dalam organisasi atau instansi pemerintahan yang bekerjasama membuat tidak adanya kesatuan dalam melaksanakan tugas karena terjadinya kesenjangan tersebut yang berawal dari kurangnya komunikasi pimpinan terhadap pegawai yang ada di dinas kesehatan provinsi sulut.

Seharusnya pimpinan yang baik dan mengetahui langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai serta

tingkat disiplin yang tinggi harus melakukan komunikasi yang baik dengan bawahan agar supaya bisa memantau secara berkala mengenai kedisiplinan maupun kualitas kerja pegawainya apakah meningkat, atau bahkan menurun.

Sumber daya berkenan dengan ketersediaan sumber daya pendukung, khususnya sumber daya manusia. Hal ini berkenan dengan kecakapan pelaksana kebijakan publik untuk *carry out* kebijakan secara efektif.

Sumberdaya yang dimiliki di dinas kesehatan provinsi sulut ini mulai dari sarana-prasarana kurang mendukung untuk pegawai meningkatkan kedisiplinannya dimana ruang kantor yang tidak difasilitasi dengan pendingin ruang sehingga para pegawai tidak memiliki semangat kerja dan memilih untuk pergi dari kantor meninggalkan tugas serta tanggungjawabnya dan menimmati suasana yang sejuk di pusat perbelanjaan dan lain sebagainya ataupun orang-orang yang bekerja disitu tidak sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki sehingga lambatnya peningkatan disiplin kerja pegawai.

Disposisi berkenan dengan kesediaan dari para implementor untuk *carry out* kebijakan publik tersebut. Kecakapan saja tidak mencukupi, tanpa kesediaan dan komitmen untuk melaksanakan kebijakan.

Disposisi/persetujuan dalam halnya melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai biasanya hanya dikarenakan keterpaksaan karena sesuai dengan penelitian langsung di dinas kesehatan kebanyakan

pegawai melaksanakan Tugas Luar(TL) kemungkinan dilaksanakan oleh pegawai karena merasa takut oleh atasannya atau hanya ingin mencapai suatu tujuan yang hanya mementingkan kepentingan pribadi atau kelompok sehingga dengan melakukan suatu tugas dan tanggungjawab dengan begitu saja yang seharusnya tidak diinginkannya mengakibatkan kualitas pelaksanaan kebijakan disiplin kerja pegawai yang ada di dinkes provinsi sulut itu rendah karena tugas dan tanggungjawab yang disetujui oleh setiap pegawai karena hanya dilatarbelakangi oleh keinginan pribadi maupun kelompok ataupun merasa takut kepada atasan yang memimpinya di salah satu bagian yang ada di dinkes provinsi sulut.

Struktur birokrasi berkenan dengan kesesuaian organisasi birokrasi yang menjadi penyelenggara implementasi kebijakan publik. Tantangannya adalah bagaimana agar tidak terjadi *Bureaucratic fragmentation* karena struktur ini menjadikan proses implementasi menjadi jauh dari efektif.

Sesuai dengan structural birokrasi yang ada sebaiknya terjauhi dari halnya *bureaucratic fragmentation* tetapi yang terjadi dilapangan setelah melaksanakan penelitian kurang adanya koordinasi dan kerjasama diantara bagian-bagian yang ada didalam lingkup dinas kesehatan sehingga setiap pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka tidak disiplin karena saling meremehkan antara bagian lain dengan bagian yang satunya inilah yang mengakibatkan pelaksanaan kebijakan disiplin

kerja pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara rendah karena kurangnya koordinasi serta kerjasama yang dibangun dalam struktur birokrasi yang sudah dibuat.

Sebaiknya peran pemimpinlah yang mengendalikan jalannya birokrasi dalam suatu instansi dengan bawahan-bawahannya yang terkait agar supaya implementasi kebijakan disiplin kerja pegawai di lingkup dinas kesehatan provinsi sulut bisa di tingkatkan dari waktu ke waktu agar bisa memiliki daya saing dengan instansi-instansi pemerintahan yang lainnya.

Penutup

1. Kesimpulan

Implementasi kebijakan tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara yang dilihat dari hasil penelitian mengenai permasalahan yang ada, yaitu :

1. Masih kurangnya komunikasi antara pimpinan dengan bawahan yang mengakibatkan terjadinya kesenjangan antara atasan dan bawahan sehingga pimpinan kurang bisa memantau tingkat kedisiplinan yang ada pada setiap bawahannya.
2. Kurangnya sumber daya yang dimiliki sehingga mengurangi semangat setiap pegawai dalam melaksanakan tugas serta tanggungjawab yang sudah diberikan kepadanya.
3. Disposisi/persetujuan yang biasanya dilakukan oleh pegawai dikarenakan hanya

merasa takut kepada atasan jangan sampai jabatan yang didudukinya saat ini digantikan oleh orang lain ataupun hal ini hanya dikarenakan adanya kepentingan pribadi maupun kelompok.

4. Kurangnya koordinasi serta kerjasama antara bagian satu dengan yang lain sesuai dengan yang ada di struktur sehingga satu sama lain setiap pegawai hanya menganggap isapan jempol belaka tugas serta tanggungjaab yang sudah di berikan kepadanya.

2. Saran

Sesuai dengan penelitian dan pengamatan serta kesimpulan di atas, maka ada saran yang dapat penulis berikan dalam rangka implementasi kebijakan tentang disiplin kerja PNS di lingkup dinas kesehatan provinsi Sulawesi utara, yaitu :

1. Pimpinan lebih lagi melakukan komunikasi dengan para bawahan atau pegawainya kalau bisa secara empat mata apabila salah satu pegawainya memang sudah tidak disiplin dalam melaksanakan tugas agar setiap pegawai mendapatkan titik terang atau jalan keluar apabila mendapat masalah yang mengakibatkan rendahnya kesadaran pegawai mengenai implementasi kebijakan disiplin kerja pegawai.
2. Sebaiknya sumberdaya yang dimiliki harus sesuai dengan perkembangan maupun kondisi yang ada sehingga bisa membuat para pegawai semangat dalam

bekerja sehingga disiplin setiap pegawai itu meningkat terus menerus.

3. Seorang pemimpin harus bijak serta tepat dalam mengambil suatu keputusan dimana keputusan dalam halnya memilih seorang pegawai untuk melakukan tugas luar misalnya atau melaksanakan tugas yang sudah memang di programkan agar supaya pegawai yang menjalankan tugas yang diberikan sesuai dengan keahliannya maka tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai dengan hasil yang sudah direncanakan sebelumnya.
4. Seharusnya orang yang berkerja dalam instansi pemerintahan harus tahu dalam bekerjasama serta berkoordinir dengan yang lain karena dalam suatu instansi memiliki beberapa orang yang memiliki perbedaan-perbedaan yang harus di satukan agar supaya tujuan-tujuan yang sudah direncanakan dapat diimplemetasikan dikarenakan adanya kerjasama serta saling koordinasi dengan baik antar sesama pegawai, sesama atasan, atasan dengan bawahan atau sebaliknya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian (Suatu Pendekatan Praktik)*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan*

Produktivitas Pegawai). Jakarta : Grasinda.

Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999, tentang perubahan atas Undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang “Pokok-pokok Kepegawaian”

Peraturan Pemerintah (PP) no 30 tahun 1980 tentang peraturan “Disiplin Pegawai Negeri Sipil” yang sudah direvisi dengan Peraturan Pemerintah (PP) no 53 tahun 2010 tentang “Disiplin Pegawai Negeri Sipil”

Riant, Nugroho, DR. 2011. *Public Policy “dinamika kebijakan-analisis kebijakan-manajemen kebijakan”*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.